Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.237/2006 /ech

Arrêt du 24 novembre 2006
Ire Cour civile

Composition
M. et Mmes les juges Corboz, président, Rottenberg Liatowitsch et Romy, juge suppléante.
Greffier: M. Thélin.

Parties
A._____,
demandeur et recourant, représenté par Me Anne Klauser-Péquignot,

contre

X._____ SA,
défenderesse et intimée, représentée par Me Olivier Gabus.

Objet
contrat de travail; résiliation

recours en réforme contre l'arrêt rendu le 31 mai 2006 par la Cour de cassation civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel.

Faits :
A.
Dès 1995, la société Y._____ SA, devenue par la suite X._____ SA, a engagé A._____ en qualité de nettoyeur de nuit temporaire puis, jusqu'au printemps de 2002, d'opérateur de fabrication. Dès le 1er mai 2002, A._____ a occupé le poste de nettoyeur de production. Le salaire mensuel brut s'élevait à 5'540 francs, versé treize fois l'an. Selon son cahier de charges, il devait coordonner les activités de nettoyages en cas d'absence du contremaître, assurer une présence de l'employeuse pour l'entreprise externe qui intervenait le samedi et, enfin, former et encadrer les nouveaux nettoyeurs.
B.
En mars 2002, A._____ fut convoqué à un entretien d'avertissement par son chef, B._____; dans le compte-rendu de l'entretien, celui-ci exposa que le comportement du travailleur avait posé problèmes en trois circonstances et qu'il tenait à avoir, avec lui, une discussion afin de ne pas laisser la situation se détériorer. Le chef demanda au travailleur « de changer son comportement excessif (on peut dire les choses mais il y a la manière de le dire) » et « d'améliorer son comportement afin de travailler dans un climat tel que nous le souhaitons ». D'un commun accord, les interlocuteurs renoncèrent à un procès-verbal d'avertissement dont une copie eût été remise au service du personnel.

Le 12 mars 2003, A._____ eut un nouvel entretien avec son chef qui était alors C._____. Un avertissement lui fut adressé. On lui demandait, en substance, de modifier fondamentalement et durablement son comportement, de traiter ses collègues et les nettoyeurs externes avec respect et considération, et de s'en référer à son supérieur en cas de problèmes plutôt que de prendre lui-même des décisions. C._____ prévoyait qu'un état de la situation serait établi mensuellement avec le travailleur afin de mesurer ses efforts. A._____ n'étant pas d'accord avec ce qui lui était reproché, il quitta les locaux avant la fin de l'entretien et refusa de signer le procès-verbal.

Dès le lendemain et jusqu'au 6 avril 2003, A._____ s'est trouvé en incapacité totale de travail.
Le 25 avril 2003, A._____ a reçu du service du personnel une lettre qui faisait référence à un entretien du 8 avril 2003 entre lui-même, C._____ et une troisième personne; il lui était demandé d'améliorer son attitude envers ses collègues et d'adopter un comportement permettant aux autres employés de faire leur travail dans des conditions optimales. Il était prévu de faire régulièrement le point pour observer les progrès réalisés.

Par lettre du 28 avril 2003, A._____ a répondu que ses supérieurs l'avaient trompé sur le profil de sa fonction, que son salaire n'avait pas été mis au niveau de ceux des deux autres responsables d'équipe, qu'il avait été mis à cette place alors qu'il manquait d'expérience en gestion de personnel et que, face aux problèmes rencontrés les samedis matins, il n'avait pas reçu beaucoup de soutien de la part de ses chefs.

Lors de l'évaluation de ses performances du 1er janvier au 31 décembre 2003, établie le 28 janvier 2004, toutes les appréciations furent bonnes à très bonnes. Son attitude personnelle, notamment, fut jugée bonne.
Dans la nuit du 11 au 12 février 2004, une altercation s'est produite entre A._____ et un autre employé de X._____ SA, D._____, au sujet du nettoyage et de la remise en place d'un élément des installations. Suite à cet événement, A._____ s'est derechef trouvé en incapacité totale de travail, du 12 février au 3 mars 2004.

Le 28 avril 2004, un courriel concernant la mise au concours d'un poste de responsable des installations sanitaires (« responsable fonctionnel de la sanitation»), poste nouvellement créé, fut adressé à de nombreux employés de X._____ SA. A._____ ne figurait pas dans la liste des destinataires. Il était prévu que la personne recherchée assumerait notamment, le samedi matin, la fonction de répondant pour les entreprises de nettoyages externes, fonction alors attribuée à A._____.
Le 29 avril 2004, une discussion houleuse est intervenue entre A._____ et C._____, son chef.
C.
Le 3 mai 2004, peu après avoir pris son service aux alentours de 23h00, A._____ a été informé de son licenciement avec effet au 31 juillet suivant. Il était immédiatement libéré de son obligation de travailler. La résiliation des rapports de travail fut confirmée par lettre du 5 mai 2004.

A la demande de A._____, l'employeuse a précisé les motifs du licenciement dans une lettre du 12 mai 2004. Elle faisait état d'un « comportement [qui n'était]pas en ligne avec les valeurs de [la société]» et d'un « manque de respect envers [les]collègues et [la]hiérarchie », l'employé ayant notamment qualifié la direction de « bande d'incapables », reproché à son chef de ne pas prendre les décisions nécessaires et menacé de porter plainte contre lui; elle faisait aussi état d'une opposition à la mise en place d'une nouvelle organisation du nettoyage en production. Le 16 juin 2004, A._____ a fait opposition à son licenciement.
D.
Le 21 janvier 2005, A._____ a ouvert action contre X._____ SA devant le Tribunal des prud'hommes du district de Neuchâtel. Sa demande tendait au paiement de 38'025 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts au taux de 5% par an dès le 1er août 2004. En outre, la défenderesse avait établi un certificat de travail; elle devait être condamnée à compléter ce document par une appréciation objective et bienveillante, apte à favoriser l'avenir économique du demandeur.

La conciliation a été tentée sans succès le 7 mars 2005. Le demandeur a confirmé ses conclusions. La défenderesse a conclu au rejet de l'action.

Par jugement du 22 juin 2005, le tribunal a rejeté l'action. Il a considéré, en substance, que la preuve du caractère abusif du licenciement, dont le fardeau incombait au demandeur, n'avait pas été apportée. Aucune preuve un tant soit peu tangible du harcèlement psychologique allégué par le demandeur n'avait été apportée.
Statuant le 31 mai 2006, la Cour de cassation civile du Tribunal cantonal a rejeté le recours du demandeur.
E.
Agissant par la voie du recours en réforme, A._____ requiert le Tribunal fédéral de modifier l'arrêt de la Cour de cassation civile en ce sens que la défenderesse soit condamnée au paiement de 38'025 fr. avec intérêts au taux de 5% par an dès le 1er août 2004.

La défenderesse conclut au rejet du recours, dans la mesure où celui-ci est recevable.
Par arrêt de ce jour, le Tribunal fédéral a rejeté, dans la mesure où il était recevable, un recours de droit public que le demandeur a introduit contre le même prononcé.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Le recours est formé par une partie qui a succombé dans ses conclusions. Il est dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal suprême (art. 48 al. 1 OJ), dans une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ). Déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ), il est en principe recevable.
Le recours en réforme peut être exercé pour violation du droit fédéral, à l'exclusion des droits constitutionnels et du droit cantonal (art. 43 al. 1 OJ; ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités). Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste ou qu'il soit nécessaire de compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 63 al. 2, 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2 p. 106, 136 consid. 1.4 p. 140). Pour le surplus, la partie recourante n'est pas autorisée à critiquer les constatations de fait ni à alléguer des faits qui n'ont pas été constatés (art. 55 al. 1 let. c OJ).
Le Tribunal fédéral n'est pas lié par l'argumentation des parties (art. 63 al. 1 OJ) et il apprécie librement la portée juridique des faits (art. 43 al. 4, 63 al. 3 OJ).
2.
Le demandeur se plaint d'une violation des art. 328 et 336 al. 1 let. d CO, concernant respectivement l'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur et l'interdiction de résilier le contrat de travail au motif que l'autre partie élève de bonne foi des prétentions fondées sur ce contrat. Sur de très nombreux points, le demandeur se fonde sur une version des faits autre que celle retenue par le Tribunal cantonal, sans qu'il ne se réfère à l'un des cas de rectification ou de complètement de l'état de faits prévus par les art. 63 al. 2 ou 64 OJ. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur ces moyens. En outre, l'argumentation présentée est à ce point désordonnée et peu claire que l'on parvient difficilement à saisir quel principe, en relation avec ces dispositions, est éventuellement violé. La Cour de cassation civile a prétendument « violé le droit en retenant que l'employeur avait valablement motivé le congé par l'existence de problèmes relationnels du travailleur ». Cela semble signifier que le congé ne pouvait pas être donné en raison des problèmes relationnels du demandeur car ceux-ci étaient imputables à l'attitude de l'employeur qui avait manqué de considération envers lui et l'avait insuffisamment
soutenu et injuste-ment traité. Néanmoins, la recevabilité du recours peut rester indécise car celui-ci doit de toute façon être rejeté.
3.
Dans deux arrêts récents (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537), le Tribunal fédéral a rappelé les principes ci-après relatifs au licenciement abusif.

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004, consid. 2.1; ATF 127 III 86 consid. 2a). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (arrêt précité 4C.174/2004, ibidem; ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b). Il appartient à la personne licenciée d'apporter la preuve du caractère abusif du licenciement (ATF 123 III 246), au besoin sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêt 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2).
Selon l'art. 336 al. 1 let d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait

valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. La cour cantonale ne s'est pas expressément prononcée sur l'application de cette disposition; elle s'est bornée à constater que selon les premiers juges, le licenciement n'avait pas été décidé parce que le demandeur avait fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du rapport de travail.

L'art. 336 al. 1 let. d CO peut s'appliquer lorsque l'employé fait valoir le droit au respect de sa personnalité qui lui est conféré par l'art. 328 CO (arrêt 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, consid. 4.2). Cette disposition protège la personnalité du travailleur. Elle prohibe les actes de mobbing ou harcèlement psychologique, lequel se définit comme un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser ou exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, le cas échéant sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant d'un rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aura pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (arrêt précité 4C.404/2005, consid. 3.2).

Le harcèlement psychologique, à titre d'atteinte à la personnalité du travailleur, peut donner lieu à une indemnisation si sa gravité le justifie. Toutefois, par lui-même, il ne rend pas la résiliation des rapports de travail abusive; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du harcèlement (ATF 125 III 70). L'employeur qui tolère un harcèlement viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat.
4.
Il convient donc d'examiner si, compte tenu des circonstances de l'espèce (ATF 132 V 115 consid. 2.5), la défenderesse a abusivement résilié le contrat de travail qui la liait au demandeur.
4.1 Selon les constatations cantonales relatives aux motifs du congé, lesquelles lient le Tribunal fédéral (ATF 130 III 699 consid. 4.1), l'employeuse a licencié le demandeur notamment en raison de son comportement inadéquat envers les collègues et les supérieurs. Dès 1999, le demandeur a reçu plusieurs avertissements en raison de ce comportement. Ainsi, dans un projet de certificat de travail daté du 3 novembre 1999, le service du personnel relevait que le demandeur « avait un comportement trop expansif, que ses commentaires à tout propos pouvaient engendrer des conflits et des tensions, qu'il était parfois désobligeant et que ses nerfs le trahissaient ». Un autre document intitulé « appréciation de la qualité du travail des temporaires », établi le 24 février 2000, indique que le demandeur « devrait s'abstenir de faire des commentaires inopportuns ». Au début de l'année 2002, il lui a été demandé d'améliorer son comportement. D'autres avertissements ont suivi en raison des problèmes rencontrés avec l'équipe de nettoyeurs externes du samedi matin; on demandait alors au demandeur de traiter ses collègues et les nettoyeurs externes avec respect et considération.

La cour cantonale a considéré que la chronologie de ces avertissements démontrait que les difficultés d'ordre relationnel reprochées au recourant étaient apparues dès 1999, soit bien avant que ne surviennent ses problèmes avec l'entreprise de nettoyage externe en 2003. Ces difficultés ne pouvaient dès lors pas être imputées à une éventuelle omission de la défenderesse relative à des mesures qu'il aurait fallu adopter pour remédier aux difficultés que le demandeur rencontrait avec les nettoyeurs externes le samedi matin.

Le demandeur soutient que l'on exagère l'importance et la gravité des critiques élevées au sujet de son attitude puisqu'il a pu être engagé de manière fixe en 2000, puis promu au rang de nettoyeur de production le 1er mai 2002, soit postérieurement à certains de ces avertissements.

Cet argument ne convainc pas. En effet, les compétences professionnelles du recourant n'ont pas été mises en doute et l'intimée pouvait raisonnablement espérer que les avertissements donnés porteraient leurs fruits en ce sens que le recourant améliorerait son attitude. En outre, toujours selon l'état de fait qui lie le Tribunal fédéral, deux autres avertissements ont été signifiés après la promotion dont le demandeur se prévaut, soit le 12 mars et le 8 avril 2003, pour lui demander de changer de comportement.

Enfin, contrairement à l'opinion du demandeur, il importe peu que son attitude ait été jugée bonne en janvier 2004. Cette appréciation isolée, certes favorable, ne suffit pas à infirmer l'impression générale qui est issue d'observations renouvelées durant une période prolongée. De nouveaux incidents sont d'ailleurs survenus après cette date. Une altercation est survenue avec l'un des employés en février 2004, puis une discussion houleuse s'est produite entre le demandeur et son chef, le 29 avril 2004, au cours de laquelle celui-là a qualifié la direction de «bande d'incapables».

Ainsi, dans les faits constatés par la Cour de cassation civile, on ne discerne aucune situation de harcèlement en raison de laquelle le congé devrait être jugé abusif.
4.2 Selon le demandeur, la cour cantonale a retenu à tort que le congé a été donné en raison de son attitude inacceptable à l'égard de Kücük, d'une part, et que la défenderesse a pris les mesures qui lui incombaient en vue de désamorcer le conflit entre ces deux employés, d'autre part. Il fait valoir que l'employeuse ne pouvait pas se contenter des avertissements donnés et qu'elle aurait dû rechercher d'autres solutions telles qu'un changement d'équipe pour l'un ou l'autre des intéressés.

Cette argumentation ne repose pas sur l'état de faits déterminant. En outre, la Cour de cassation civile n'a pas imputé au demandeur la responsabilité exclusive de l'altercation survenue entre les deux employés et elle n'a pas non plus retenu que le licenciement eût sa cause dans l'attitude inacceptable du demandeur envers ce collaborateur. La Cour s'est bornée à mentionner que le témoignage de Kücük, corroboré par les autres éléments du dossier, rendait compte des réactions excessives du demandeur.

L'altercation confirme l'existence des difficultés relationnelles du demandeur, lesquelles, on l'a vu, ont fait l'objet d'avertissements réitérés. Dans ces conditions, on ne saurait reprocher à l'employeuse de n'avoir pas recherché d'autres solutions, telles que le déplacement de l'un des intéressés, alors que les problèmes relationnels du demandeur dépassaient largement le cadre d'un conflit bilatéral avec un autre employé. Là encore, on ne discerne aucune violation du droit fédéral dans le raisonnement de la cour cantonale.
4.3 En ce qui concerne la mise au concours d'un nouveau poste de responsable des installations sanitaires, la Cour de cassation civile a considéré de manière à lier le Tribunal fédéral que la personne recherchée occuperait notamment la fonction de répondant pour les entreprises de nettoyage externes le samedi matin, fonction jusque là assumée par le demandeur, et que celui-ci n'avait pas le profil requis pour occuper ce poste, raison pour laquelle il ne figurait pas sur la liste des destinataires de la mise au concours de ce nouveau poste; la procédure suivie pour la mise au concours ne constituait ni une violation de ses droits ni une mesure de harcèlement psychologique.

Le demandeur soutient que la défenderesse aurait dû l'informer de la création d'un nouveau poste et qu'il était fondé à réagir vivement et à exprimer sa colère pour avoir été mis à l'écart, cette réaction devant être comprise comme une demande de le respecter dans sa personne et son travail.

On peut admettre, avec la cour cantonale, que le demandeur n'avait pas à figurer sur la liste des destinataires de la mise au concours d'un poste pour lequel il n'avait pas les capacités requises. En revanche, le travailleur a, dans certaines circonstances, le droit d'être informé des modifications ou restrictions de son activité et l'omission de l'employeur de lui en parler au préalable peut violer l'art. 328 al. 1 CO, notamment lorsque l'employé exerce ses fonctions depuis très longtemps (ATF 110 II 172).

L'état de fait de l'arrêt attaqué mentionne que la création de ce nouveau poste aurait eu une incidence sur les fonctions du demandeur mais on en ignore l'étendue. Il apparaît en effet que celui-ci avait d'autres fonctions, notamment celle de coordonner les activités de nettoyage en cas d'absence du contremaître et d'encadrer les nouveaux nettoyeurs. En outre, il ressort de l'état de fait que le demandeur n'occupait le poste de nettoyeur que depuis mai 2002, de sorte qu'au vu de la jurisprudence précitée, la mise en place au printemps 2004 d'une nouvelle organisation de nettoyage, empiétant quelque peu sur son domaine d'activité, ne présente ni le caractère de gravité ni l'intensité nécessaires pour admettre une atteinte à la personnalité du demandeur selon l'art. 328 al. 1 CO. Enfin, même si l'on devait retenir que le demandeur avait le droit d'être informé et qu'il a pu

ressentir sa mise à l'écart comme une mesure vexatoire, force est de constater que le fait de traiter la direction de « bande d'incapables » et de menacer son chef de porter plainte contre lui dépasse le cadre des prétentions élevées de bonne foi selon l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Le demandeur échoue donc à mettre en évidence un congé abusif selon l'art. 336 al. 1
CO.
5.
La défenderesse a établi un certificat de travail selon lequel le demandeur « s'est acquitté des tâches qui lui ont été confiées et a fourni un service de qualité ». Sur la base de l'art. 330a CO, le demandeur réclame la correction de ce document qui, à son avis, ne rend pas compte de ce qu'il était très capable et très exigeant dans la qualité de son travail. Cependant, il ne propose aucun texte.
Ce grief n'est pas recevable, faute de conclusions tendant à l'établissement d'un nouveau certificat de travail (art. 55 al. 1 let. b OJ; arrêt 4C. 473/2004 du 6 avril 2005, consid. 9). Au demeurant, les précédents juges ont rappelé de manière exacte les principes applicables à la rédaction d'un certificat de travail et ils ont constaté que les appréciations de la défenderesse relatives à la conduite du demandeur et à la qualité de son travail sont véridiques. La Cour de cassation civile n'a donc pas violé la disposition invoquée.
6.
Le recours en réforme se révèle privé de fondement, dans la mesure où les griefs présentés sont recevables. La procédure du recours en réforme n'est pas gratuite car le montant de la demande, qui détermine la valeur litigieuse selon l'art. 343 al. 2 CO, était supérieur au plafond de 30'000 fr. prévu par cette disposition (ATF 122 III 495 consid. 4; 115 II 30 consid. 5b p. 41). A titre de partie qui succombe, le demandeur doit donc acquitter l'émolument judiciaire et les dépens auxquels l'autre partie peut prétendre (art. 156 al. 1 et 159 al. 2 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.
2.
Le demandeur acquittera un émolument judiciaire de 2'000 fr.
3.
Le demandeur acquittera une indemnité de 2'500 fr. due à la défenderesse à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et au Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel.
Lausanne, le 24 novembre 2006
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: